

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut dibawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Keterangan	Uraian
1	Judul penelitian	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak (Dwi Agung Nugroho Ariato,2013)
	Tujuan penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja secara parsial atau bersama-sama
	Metode penelitian	Regresi linier berganda
	Hasil penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajaran budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
2	Judul penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang (Zainul hidayat, MM dan Muchammad taufiq, MH, 2012)
	Tujuan Penelitian	1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang 2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang 3. Untuk mengetahui dan membuktikan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang

No	Keterangan	Uraian
	Metode penelitian	Regresi linear berganda
	Hasil penelitian	Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
3	Judul penelitian	Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan (Diah Indriani Suwondo, 2015)
	Tujuan penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Metode penelitian	Analisis deskriptif, tabulasi silang, regresi berganda
	Hasil penelitian	Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Posisi peneliti saat ini untuk membandingkan, membuktikan, dan melanjutkan atas penelitian terdahulu. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada alat analisis, yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek, variabel penelitian, indikator dan skala likert.

## B. Landasan Teori

### 1. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya

orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Siagian (2003) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Menurut Tiffin dan Cornick (dalam As'ad 2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

### 1) Faktor Individual

Faktor individual yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

### 2) Faktor Situasional

Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi), Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- d) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **c. Penilaian Kinerja**

Menurut Slamet (2007) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat

manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan berkinerja dapat terdiri dari tiga jenis yang berbeda, yaitu informasi berdasarkan ciri-ciri, informasi berdasarkan tingkah laku dan informasi berdasarkan hasil.

1) Informasi berdasarkan ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri mengandung banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini

seperti daya adaptasi dan kelakuan umum menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

2) Informasi berdasarkan tingkah laku

Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

3) Informasi berdasarkan hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dia lakukan didalam suatu organisasi

untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasikan kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.



#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

##### **1) Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### **2) Kualitas**

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara idea dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

##### **3) Ketepatan waktu**

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

#### 4) Kehadiran

Kehadiran adalah suatu kewajiban akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

#### 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian motivasi Kerja**

Handoko (2000) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan bekerja dari dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memberikan motivasi pada karyawan baik berupa penghargaan ataupun insentif agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Menurut Siagian (2003), bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan

keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan serta kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja

kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Menurut pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun,

agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow (1993) lebih dikenal dengan teori kebutuhan Maslow, konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya telah dipuaskan. Hirarki lima kebutuhan dasar manusia adalah :

##### **1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*)**

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, minuman, pakaian, seks, dan lain-lain. Karena ini merupakan kebutuhan biologis, maka kebutuhan ini akan didahulukan pemenuhannya oleh manusia, dimana bila belum terpenuhi atau belum terpuaskan maka individu tidak akan bergerak untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan pengakuan/penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan keterampilan yang sesungguhnya dari

seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Siagian (2001) Lingkungan kerja adalah semua keadaan atau fasilitas yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Adapun jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan atau fasilitas yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- b) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, pengertian diantara lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya.

Sehingga apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Menurut Nitisemito (2000) Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan



lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

3. pencahayaan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat pengaruh Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk

disini keamanan milik pribadi karyawan. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Hubungan kerja Dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja fisik dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **C. Hubungan antar Variabel**

#### **1. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan**

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk

menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan 5 suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

## **2. Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut As'ad (2001:114) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: faktor individu dan faktor situasional. Dalam faktor situasional terdapat faktor fisik dan faktor sosial organisasi yang berpengaruh pada pekerjaan. Faktor fisik disini berupa lingkungan dalam organisasi yaitu tata ruang, penerangan, temperatur, sirkulasi udara, dan kebersihan. Sedangkan untuk faktor sosial organisasi yang tidak kalah penting adalah faktor lingkungan sosial, dalam hal ini berupa hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun hubungan antara karyawan dengan atasannya.

### **3. Hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain ( Grant, 2008 ) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi ( Motowidlo, 2003). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

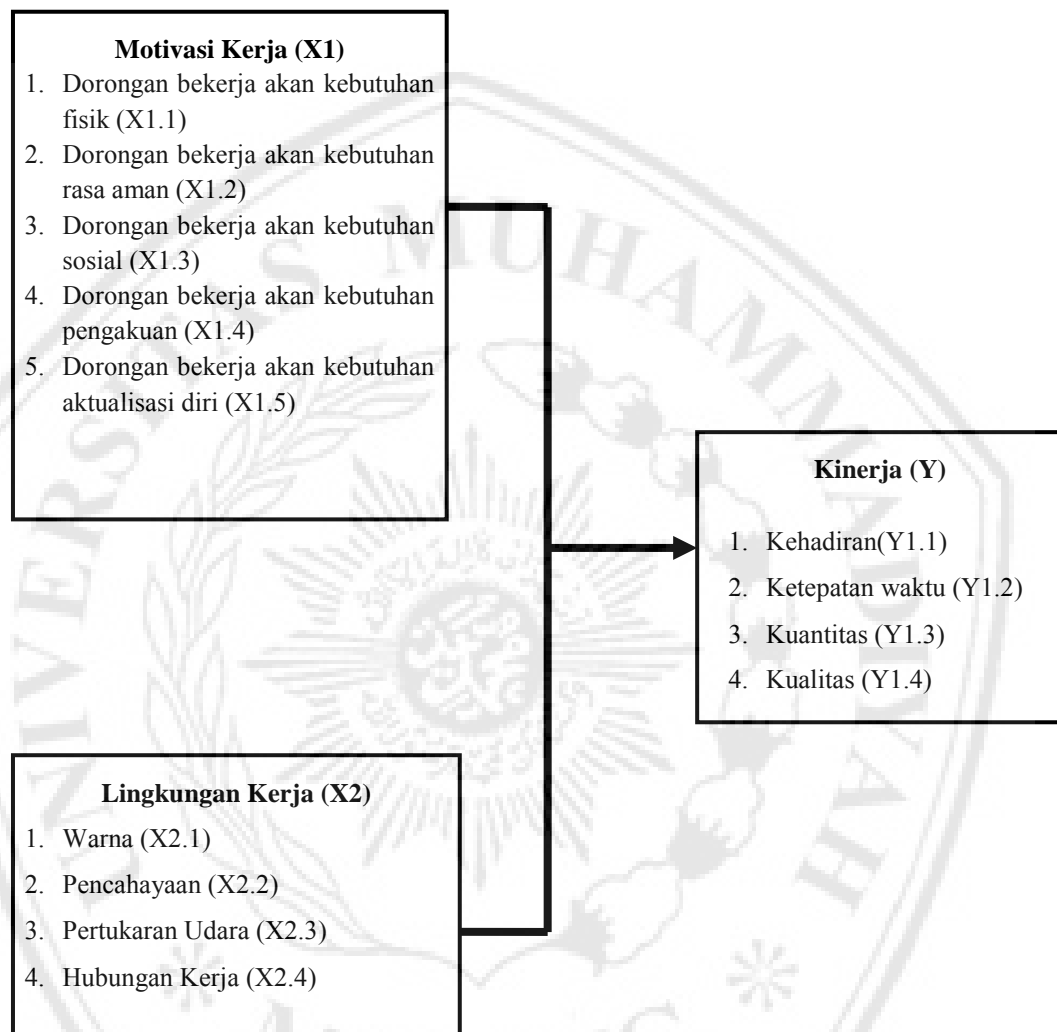
Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir dapat digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Cabang PT. Pelindo III Divisi Keuangan.

Menurut Gomez (2003:177) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan menurut As'ad (2001:114) bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y), dan menurut (Grant 2005 dan Motowidlo 2003 dalam jurnal of *Applied Psychology*:93,48-58) menyatakan bahwa ada hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan gambar 2.1 dapat diketahui kinerja menurut Mathis & Jackson (2006) dengan indikator yaitu: kehadiran, ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas dapat dipengaruhi dengan motivasi yang dikemukakan oleh (Maslow, 1993) dengan indikator yaitu: dorongan bekerja akan kebutuhan fisik, dorongan bekerja akan kebutuhan rasa aman, dorongan bekerja akan kebutuhan sosial, dorongan bekerja akan kebutuhan pengakuan, dan dorongan bekerja akan kebutuhan aktualisasi diri, dan lingkungan kerja dari Nitisemito (2000) dengan indikator yaitu: warna, pencahayaan, pertukaran udara dan hubungan kerja.

**Gambar 2.1****Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja**

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008). Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan di atas dan didukung oleh landasan teori dan landasan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT. Pelindo III bagian divisi keuangan..

H<sub>2</sub>: Diduga variabel motivasi kerja lebih kuat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan daripada variabel lingkungan kerja pada kantor cabang PT. Pelindo III bagian divisi keuangan.